

执行力反思心得报告总结

执行力反思心得报告总结篇 1

12月05日，在公司安排的培训活动中，主题是“真正的执行”。来自汇聚国际教育的老师，声情并茂的给我们上了一堂精彩纷呈的培训课。非常荣幸能参加这次培训，通过此次课程，让我受益匪浅，感慨良多。

特别是让我明白了执行力是与每一位员工都息息相关的事情，企业的成功与否，不光在于决策层的战略眼光，更在乎于大家执行的力度，做一个有执行力的人对企业的发展和员工个人职业化的成长是非常重要的事情。

一、责任思维——执行的基础

作为一名企业的管理者，我们必须具有“责任思维”，简而言之就是要“以身作则，身教大于言传，把“我”当做一切问题的根源”。

都说责任重于泰山，没有责任感的团队是没有战斗力的团队，但企业里推卸责任、不负责任的现象却普遍存在，做事应付不主动，出问题没人承担，同样的错误持续发生。

我的理解就是要勇于承担责任，发现错误先从自己身上找问题，这不只是管理的学问，也是对做人做事的道德品质要求。只有让我们的团队形成了良性竞争环境，不去互相推诿责任，才能真正成为和谐进步的精英团队。

二、成果思维——执行的灵魂

—— 重视成果，而不是结果！做了_100=0 做到_1=100

在工作中，我们总是花了很多的时间与精力，却做不到预期的效果，也许在这过程中披荆斩棘，经历了无法想象的艰辛，中国有句古话叫“没有功劳也有苦

劳”。但成果是企业抵抗金融危机的唯一出路，企业是靠成果而活，但很多员工都满足于做任务，做苦劳，却提供不了实实在在的成果。

你强调什么，员工的焦点就是什么，企业的结果就是什么，员工不提供成果，企业承担后果，甚至是死亡！

要想成为一名优秀的员工要提升执行力，就必须学会在遇到阻碍时不找借口，而是积极的寻求解决问题最终让企业受益的方法。关注过程，强调结果，这是每一位管理者都应该学会的事情。

三、狼性思维——执行的精神

——企业要有合理的提升淘汰机制，能人中的首善要大肆表彰，能人中的首恶要坚决拿下。

中国人重感情，总是因为这样那样的原因不忍责罚做错事的员工。残酷市场竞争告诉我们：优胜劣汰，不进则退。人进步是因为危机感，但企业却经常存在稍有成就就躺在功劳簿上一动不动，碰不得更管不得的现象！

奖罚分明是对员工最公平公正的待遇，要帮助员工打破小富即安的思想，引导员工向积极上进的工作情绪，迫使员工进步。我认为狼性其实就是人性！

四、高标准严要求——执行的操作

——要想成为行业第一名，首先要把标准达到第一名，标准决定水准，凡事以第一名为目标。

为了便于大家理解这段话的深刻含义，郭老师专门给大家播放了关于海尔集团的一段视频，在观看这段视频的同时，让我震撼，甚至几度哽咽。在那种困难的年代，需要一种什么样的魄力与百折不挠的精神，才能让海尔人最终突破自我，最终成为一家国际化的大型企业。这一切让我深深的感觉到，一流企业有一流标准，三流企业则是三流标准，俗话说求其上得其中，求其中得其下，求其下得其无，所以高标准严要求的管理理念是奠定一个企业成功的基础，企业员工只有在

每个岗位、每个部门、每个团队都高标准严要求勇争第一，才有可能成就企业的领先地位。

我们要想得到客户的认可，首先要百倍于客户来认可自己，与自己的事业、产品。标准决定质量，有什么样的标准就有什么样的质量，高标准才有高质量。值得注意的是，少数同事在工作中标准不够高，要求不够严，有一种只求过得去的思想。这个问题不解决，企业的目标和要求就难以实现。

五、感恩心态——执行的永续动力

——感恩父母、感恩老板、感恩下属，感恩周围的一切人和事。

很多员工都是为钱工作而意识不到感恩，其实一个人如果不知道感恩就没办法在这个世界上立足，一个企业如果不知道感恩也不会有太多企业跟他合作。感恩才是执行最强大最持久的力量，感恩父母、感恩领导、感恩员工，懂得感恩才会付出真心付出爱，为爱工作，工作终将圆满，心在一起企业才会更强更大。

持续二小时的培训会，老师讲的很生动煽情，会上掌声如雷。通过这次培训，让我感觉到作为公司的一分子，要树立良好的工作态度和工作作风，爱岗敬业，提高工作效率，强化执行力，实现企业发展与个人发展的双赢。

执行力反思心得报告总结篇 2

做一个有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业化的成长的重要性。一句话概括即为：个人执行力决定个人的成败，企业执行力决定企业的兴亡。

如今，在企业孰优孰劣的问题上，人们谈论得越来越多的便是执行力问题。阿里巴巴的马云与日本软银集团总裁孙正义曾探讨过一个问题：一流的点子加上三流的执行水平，与三流的点子加上一流的执行水平，哪一个更重要？结果两人得出一致答案：三流的点子加一流的执行水平。再好的决策必需要得到严格

执行和组织实施。一个好的执行人能够弥补决策方案的不足，而一个再完美的决策方案，也会死在差劲的执行过程中。从这个意义上说，处于现今市场经济中的现代企业，没有执行力，就没有竞争力。那么执行力是什么，其实执行力的定义很简单，就是按质按量、不折不扣的完成工作任务。这是执行力最简单也是最精辟的解释。但是正是这么简单的执行力，却是很多人、团队、企业所欠缺或者说是完备的。下面我就从提升个人执行力方面谈一谈几点看法。

一、执行——没有任何借口。在西点军校中有一句经典语言“没有任何借口”，当我们在执行某项任务遇到阻碍无法前进时总是会将原因归于外界，比如任务太重事情太多时间太紧条件不行沟通不到位有人不配合等等，其实这些都只是一种借口，而完美的执行是不需要任何借口的。一个优秀的员工从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力寻求办法解决问题，从而出色完成任务。要提升执行力，就必须学会在遇到阻碍时不找借口而是积极的寻求解决问题的方法。

二、摒弃惰性，执行需要培养自己的自觉习惯。观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：面对某项工作，反正也不着急要，我先拖着再说，等到了非做不可甚至是领导追要的地步才去做。一旦习惯成了自然就变成了一种拖拉办事的工作风格，这其实是一种执行力差的表现。执行力的提升需要我们改变心态，形成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，面对任何工作把执行变为发自内心的行动。

三、执行需要加强过程控制，要跟进、跟进、再跟进。有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，这主要是工作过程未管控所造成的。而行之有效的办法就是每项工作都制定进度安排，明确到哪天需要完成什么工作，在什么时间会有阶段性或突破性的工作成果，同时要自己检查计划实施的进度，久而久之，执行力也就会得到有效的提升。

四、执行需要注重细节，要细节、细节、再细节。想要完成一个任务，光抓住重点是不够的，必须要从细节等小的方面抓起。所谓要让时针走的准，必须控制好秒针的运行，要想把领导布置的任务完整完美的做好，就必须应从每一个细

节做起。老子曾说过：天下难事、必成于易，天下大事、必做于细。细节到位，执行力就不成问题。

五、执行更需要团队精神。大家都听过三个和尚喝水的故事：当庙里有一个和尚时，他一切自己做主，挑水喝；当庙里有两个和尚时，他们通过协商可以自觉地进行分工合作，抬水喝；可当庙里来了第三个和尚时，问题就出现了，谁也不服谁，谁也不愿意干，其结果就是大家都没水喝。这则寓言使我们认识到团结的重要性，在完成一项任务时，缺乏团队协作的结果是导致失败。每个人都不是一座孤岛，在做工作时，需要相互协作，相互帮助，相互提醒，这样才能不断提升自己完成任务的能力。

阿里巴巴马云经典语句中有一句话：阿里巴巴不是计划出来的，而是“现在、立刻、马上”干出来的。如果我们每个员工严格按照制度的要求去工作，不寻找借口、不拖拉懈怠、加强过程管控、注重细节、团结协作，将每一个环节的工作都落到实处，将每一件任务都不折不扣地完成，我们的执行能力何愁不提升？这样的公司何愁不能壮大发展？因此作为公司的一分子，我们要树立良好的工作态度和工作作风，爱岗敬业，提高工作效率，强化执行力，实现企业发展与个人发展的双赢。

[执行力反思心得报告总结篇 3](#)

经过对周永亮博士的《赢在执行力》的系统学习，使我深刻认识到企业的战略、目标、任务，最终要在员工的执行中完成，必须强化员工的执行力，也就是提升企业的执行力。那么，如何提高员工的执行力呢？通过学习，我认为应该从以下几方面着手。

一、对我们市场营销人员来说，营销技巧、业务知识、客户服务意识等都是营销能力的体现，但我们的能力水平能否充分发挥，决定我们对工作的热情、对工作的投入程度，企业要充分利用和发挥每个员工的兴趣、爱好特长和个性，充

分发挥每位员工的自身优势，将前排的支持，这样就不会让员工对人物感到无所适从，直接激发出员工的工作热情，提高工作效率。

二、当前的市场竞争相当激烈，每个企业都有明确的战略规划，一个宏观的发展目标，企业员工为企业中的一分子，在企业制度计划、发展策略的时候，应该充分了解作为执行层的员工的态度，让员工了解企业的发展目标、营销策略，冰河里采纳建成员工的意见，作为领导者要认识到：任何措施都需要及岑员工去实施、去落实，只有让员工参与其中，员工了解了企业的意图，他么奶容易接受。而且，员工往往嘴里噢界问题的症结、改进的方式以及客户的想法，当工作中出现意外情况时，他们就会根据全局情况，作一些机动处理。并且，他们对自己参与直盯盯战略规划，印象深刻，执行起来自觉性、责任感大大增强，从而提高工作效率。

三、作为一个企业，有奖有罚，奖罚分明是非常必要的，建立有效的激励政策，采取物质和精神相结合的手段，采取多种方式，最大限度地激发员工的积极性，充分发挥员工的主观能动性，以保真任务指标的贯彻执行，一个优秀的领导者，就是一个有序的心理学家，他们懂得要根据马斯洛的需要层次理论，人有生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要等五种需要。人的需要结构，不仅有层次性，而且还有递发性、主动性、差异性和例外性。企业应根据员工在不同阶段、不同部门、不同岗位，施实不同的激励政策，采用不同的激励手段、方法和技巧。

同时，任何一项激励措施，都有相关的约束，否则，员工的行为偏离了轨道，将会给企业造成不好的影响。约束是纪律，实质性过程中必不可少的环节，执行力的生成和养成是以切和实际的激励约束机制为依托和载体，没有一个好的激励约束机制肯定没有执行力。

四、要想具备一直有强大的执行力的营销队伍，我们就要加强对营销队伍的培训，在知识、技术不断更新的时代，我们只有不断的学习，不断地提高自己，才能提高对社会的应变能力，提高业务技能，从而提高执行力。那种“只使用、

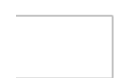
不充电”的用人行为，是对企业持续竞争力的破坏。因此，企业必须建立系统而科学的培训体系来维系员工的发展。只有卓有成效得培训才能使员工有效的执行企业的经营策略。

西门子公司一贯奉行“人的能力是可以通过教育和不断的培训而提高”的理念，并且形成了一套对具特色的培训体系。一是对新员工的培训，保证了员工已正式进入公司就具有很高的技术水平和职业素养，为企业的长期发展么定了坚实的基础；二是在职培训，主要包括业务、系统和管理技能的培训，一方面为公司储备了大量人才，并一方面员工自身的发展进步异常维他命衡量自己工作生活质量的一个重要指标。

五、企业制定储油罐好的战略计划并不是万全之策，也不一定保证达到目标，因为战略目标的实施是一个们唱而复杂的过程，需要不断的跟进，必须考虑各种可能出现的因素，需要承担的风险以及预期的回报，针对达成率、生产率等指标对员工作多方面的考评，促使其不断反省。

跟进按时间来划分，一是事前跟进，发现潜在风险提前给员工预警。二是始终跟进，在任务进行中发现有问题后，寻找解决办法，使员工的工作重新回到正轨上来。三是时候跟进，出现问题后，找出原因，提供补救建议和具体措施，避免员工以后再翻统一错误。通过跟进，向员工传达一个督促行动的信号，确保他们在开展工作的时候做到协调同步，这是提高员工执行里的一个重要控制措施。

我们网通公司也逐步在改进我们的培训措施，我们惊喜地看到，各种网上学习，技术培训越来越多，虽然，我们自己课余时间减少了，但通过学习，丰富了我们的知识、开阔了我们的视野，为今后更好的工作打下良好的基础。



上周人事部发放一份关于执行力的文件，给每位员工学习、及自我检查，其实对于这份文件内容，我是非常同意*所写的观感，以下是我自己的一些看法、及体会：

我个人觉得好多人，不管是做到那个职位的管理层、还是一些基层员工，都是领导给工作就做，也不管工作的质量、完成的效率，好多员工都觉得我完成了就好，至于做的怎么样，是不是达到要求他们觉得是老板、上级去制定的，（好多人都是觉得自己的工作是没有问题，至于你的上级对于的批评觉得是出于私人的情绪，并非出于工作上的）就像*说到的最终落实下去，就成了蜻蜓点水。只是做表面*，但对于完成效果如何这个就不是他们关心的，觉得如果不做老板责怪下来就是他们的问题，但是做了做的不好就不是他们的问题，因为他们觉得至少是有去服从。其实对于管理层来说对于老板、上级的话不是只是去听表面的意思，要更深层的去了解这句话的寓意，其实导致许多管理层无法在自己的岗位上发挥，而且他们的特长也没有最大程度上的体现出来，其实最根本的原因是没有弄清楚自己的工作是为了谁而做，都觉得是为了自己的老板、上级去工作，觉得我拿多少钱的工资就做多少钱的事，如果每个人都是这样去想，那永远都不知道自己在工作中所带来的乐趣，不会给你带来工作中的满足感。

其实现在好多中国的企业导致管理层还有个最根本的原因，其实就是我是领导，那就我说了算，对于自己的员工当然就跟自己的要求完全不一样，中国有句古话：只须州官放火，不须百姓点灯。其实好多员工是对于自己的领导、上级有许多的看法，但无法把自己最真的想法对于自己的领导去说，当然对于员工领导也会有不同的待遇，不同的待遇当然也会对执行力度的不同，这其实也会造成团队的不和谐因素，也会在部门里造成员工与员工之间的问题、领导之间的问题，这样精力就不会放在工作上，导致工作效率、完成的程度就会造成变制，永远不会做到自我的翻新、自我的检讨，觉得自己身为领导，自己的决定不会有任何问题，慢慢开始建造独立王国，与此同时部门与部门之间缺少沟通、协调、配合。员工与员工之间也缺少坦诚，当然员工也会慢慢产生不信任、肆意破坏制度。

我个人觉得要加强执行力度，首先要学会自我检讨、做到自我批评，对于工作任何事情不可以拖延、敷衍了事，不可以只做表面*，对于每位员工要真真做到一视同仁，学会用心去聆听员工的心声，做为管理层要非常清楚明白，在什么场合什么话可以说，什么话不可说，当要求你自己的员工时，这些要求自己是否可以达到标准，工作中要力求完美，对于其他部门及任何一个员工要坦诚，团队的凝聚力是非常重要的，不可以在自己的部门建造自己的王国，要合理的安排自己的时间，对于自己的时间要做管理，很清楚事情的轻重缓急，不可以没有重点和关键，不分先后顺序的去做，做事也要真到坚持到底，不可做到一半放弃。

对于领导下达的任何指示、工作、企业思想要正确的传到，不可以添加个人的想法或者是对于领导的想法的不满。就好像老话说的好，听话要听音，不要只是肤浅的去了解表面意思，对于自己的领导、上级要完全的信任，在没有信任的前提，是无法更好的完成本职工作，做到真真的为员工着想，关心员工，不再只是企业的关心，主动放权让下属可以更好的给发挥，每位员工、管理层要明确自己的工作不是对任何人去做，要明确自己的目标，定位，才可以更好的发展，整个团队才会发挥最大的效益。



执行力反思心得报告总结篇 5

12月20日、27日在公司四楼会议室观看了余世维博先生的《赢在执行力》培训讲座录象后，虽然没有从头到尾得全部看完，但是还是很受启发，以前总觉得一个部门的工作上不去是因为人的能力与素质所致，现在才知道人的素质以及能力不高只是其中小小的一个方面，这其中的主要因素是执行力的问题。

我认为，提高人的执行力，单单加强对管理队伍“执行力”的培训是不够的，还应该做好以下几个方面的工作：一要以身作则，如果自己做不好，还有什么可要求别人的呢。二是要加强企业文化建设。企业“执行力”的提高，不是一句话的事。“执行力”可以理解为一项系统工程，它既受企业管理机制影响，又与人

提高执行力，或说提高执行的效果，需要有一个良好的企业文化环境为基础。执行力作为企业文化的重要内容之一，其对于企业的关系，犹如舟与水的关系。执行力的提高，还得靠“水涨船高”。因此，加强企业文化建设，提高员工素质，提高企业综合管理水平，十分必要。三是要健全、完善保障“执行力”高效运行的机制。高效的执行行为，单靠“命令”、“自觉”还是不够的，还需要一套考核激励约束机制做保证。没有靠的考核激励约束机制，单凭主观自觉做好执行工作，很难做好并且也很难长久坚持下去。因此，量化执行的结果，实行奖优罚劣的机制，同样尤为重要。

执行力反思心得报告总结篇 6

10月15日公司安排了余世维的《赢在执行力》的视频培训学习，在学习过程中，全面了解了领导力和执行力以及如何做好一名优秀的管理者的重要性。懂得了无论做什么事情都要努力做到观念创新、技术创新、管理创新。尤其是对执行力的学习感触颇深。

通过学习我认为执行力就是贯彻公司的战略意图，按质按量、不折不扣的完成工作，达到预期目标。执行力是否到位既反应了企业的整体素质，也反应了管理者的角色定位。管理者的角色不仅仅是制定策略和下达命令，更重要的是必须具备执行力。执行力的关键在于透过企业文化影响员工的行为，因此管理者很重要的角色定位就是营造企业执行力文化。管理者如何培养部署的执行力，是企业总体执行力提升的关键。如果员工每天多花十分钟替企业想想如何改善工作流程，如何将工作做得更好，管理者的策略自然能够彻底的执行。对待工作不找任何借口，时时刻刻体现出城市，负责、敬业的精神。该如何提升自己的执行力？通过余世维讲座的学习，我领悟到了很多，具体体会如下：

一、要具备一定的领悟能力。认识的高度决定执行的力度，对上级的指示和下达工作的工作任务认识不到位，不能很好的领悟领导的意图和工作的重要性，

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/908054064110006113>